

Cass. M. Soc., 06 mai 2025, n° 2022/1501/3189

Parties : Société [X] c. Monsieur [Y]

Solution : La clause compromissoire stipulée dans un contrat de travail est valable et peut régir les litiges individuels du travail. L'engagement par l'employeur de la procédure de licenciement prévue aux articles 62 à 64 du Code du travail — procédure d'ordre public impératif — ne constitue pas une renonciation à ladite clause. À l'expiration du contrat, l'élément de subordination disparaît et les parties retrouvent l'équilibre contractuel. Il appartient dès lors au salarié contestant la décision de licenciement d'activer la clause compromissoire avant de saisir la juridiction étatique. La Cour d'appel ayant statué au fond sans tenir compte de la convention d'arbitrage a entaché son arrêt d'une motivation insuffisante équivalant à son absence.

Mots-clés : Arbitrage · Clause compromissoire · Contrat de travail · Licenciement disciplinaire · Code du travail, art. 62 à 64 · Renonciation à l'arbitrage · Ordre public · Subordination · Équilibre contractuel · Cassation avec renvoi · CPC, art. 327 · DOC, art. 230 et 467 · Cour marocaine de l'arbitrage

Faits et procédure

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier et de l'arrêt attaqué que le défendeur au pourvoi, monsieur [Y], a présenté le 8 mars 2021 une requête introductive d'instance devant le tribunal de première instance de Casablanca, exposant qu'il avait travaillé pour la demanderesse au pourvoi depuis le 22 juin 2015 moyennant un salaire mensuel brut de 40 466,23 dirhams, jusqu'à ce qu'il fasse l'objet d'un licenciement abusif en date du 21 février 2021, qu'en conséquence, il a sollicité la condamnation de l'employeur au paiement des indemnités résultant de la rupture du contrat de travail, selon le détail figurant dans sa requête introductive.

Attendu qu'après réponse de la défenderesse, échec de la tentative de conciliation entre les parties et à l'issue de la procédure, le jugement de première instance a été rendu, condamnant l'employeur au paiement des indemnités pour préjudice, licenciement et préavis, et rejetant le surplus des demandes. Que la demanderesse a interjeté appel de cette décision, et que la Cour d'appel, après en avoir délibéré, a confirmé le jugement ; tel est l'arrêt qui fait l'objet du présent pourvoi en cassation.

Premier moyen de cassation en ses deux branches

Attendu que la demanderesse au pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué de n'être fondé sur aucune base légale, d'être entaché d'un défaut ainsi que d'une contradiction de motivation équivalant à son absence, et d'avoir méconnu les dispositions des articles 230 et 467 du dahir des obligations et contrats, ainsi que celles de l'article 327 du Code de procédure civile.

(Premier grief)

Attendu que, d'une part, pour écarter la convention d'arbitrage, l'arrêt attaqué s'est fondé sur le motif suivant, repris textuellement : « Attendu que, s'agissant de la clause compromissoire prévue à l'article 15 du contrat de travail, il ressort des pièces du dossier que c'est l'employeur qui n'a pas respecté ladite clause lorsqu'il a engagé la procédure de licenciement conformément aux articles 62 à 64 du Code du travail, procédure qui s'est achevée par la décision de licenciement du salarié sans avoir, au préalable, recouru à la voie de l'arbitrage, d'autant plus qu'elle a invité le salarié, dans la décision de licenciement, à saisir la juridiction compétente dans un délai de 90 jours à compter de la date du licenciement, de sorte que ce qu'il soutient ne repose sur aucun fondement juridique ni logique et doit être écarté. »

Alors que, cette motivation est contraire à la vérité juridique, en ce sens que l'arbitrage est un mode alternatif de règlement des litiges par lequel les parties dessaisissent la juridiction étatique de sa compétence au profit d'un tribunal arbitral qu'elles choisissent en vertu d'une convention ou d'une clause compromissoire. Qu'en matière de droit du travail, le pouvoir disciplinaire et la procédure de licenciement en particulier relèvent de la compétence exclusive de l'employeur, indépendamment de l'instance qui statuera sur le litige du travail. Si l'arbitrage a été choisi comme mode alternatif de règlement des litiges entre les parties, cela n'annule nullement les procédures de licenciement disciplinaire prévues aux articles 62 et suivants du Code du travail, que le législateur marocain considère comme des règles impératives d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé, ayant pour finalité de permettre aux parties d'établir la réalité des fautes commises par le salarié et de lui accorder la possibilité de se défendre. Par conséquent, l'employeur est tenu de les respecter dans tous les cas, que le litige soit ultérieurement soumis à la juridiction étatique ou à un tribunal arbitral, sous peine de voir le licenciement qualifié d'abusif. Qu'en outre, l'article 15 du contrat de travail stipule expressément que tous les litiges relatifs à l'exécution ou à la résiliation du contrat seront tranchés conformément au règlement d'arbitrage en vigueur de la cour marocaine de l'arbitrage.

Dès lors, le fait générateur du litige en l'espèce se réalise effectivement à partir du moment où le salarié conteste la décision de licenciement, c'est-à-dire après que la procédure de licenciement ait été intégralement menée à son terme. Il n'est pas logique de considérer le simple engagement de la procédure de licenciement comme présomption de l'existence d'un litige.

Attendu que la cour d'appel a considéré implicitement que la date de naissance du litige correspond à la date de convocation du salarié à l'entretien préalable, alors que l'objet de la convocation est d'interroger le salarié sur les fautes qui lui sont imputées lors de l'entretien, avec établissement d'un procès-verbal. Or, la décision de licenciement n'intervient qu'ultérieurement, après que l'employeur a procédé à l'examen de tous les éléments nécessaires, de sorte qu'il décide soit de licencier le salarié, soit d'abandonner la procédure en cas d'absence de faute établie. Le salarié peut également acquiescer à la décision de licenciement et renoncer à toute contestation lorsque celle-ci est justifiée et fondée sur des fautes avérées.

Qu'il s'ensuit que le défendeur au pourvoi était en principe tenu de saisir la Cour marocaine de l'arbitrage d'une demande en indemnisation conformément à l'article premier au règlement. L'article 2 du même règlement dispose que le demandeur est tenu de présenter sa requête introductive d'instance auprès du tribunal arbitral. Alors que, la prétention de la demanderesse au pourvoi consistant à exiger qu'elle-même — en sa qualité de défenderesse — saisisse préalablement la juridiction arbitrale, repose sur une interprétation dépourvue de toute logique juridique, ainsi qu'il a été démontré précédemment. Toutefois, la Cour d'appel, en s'abstenant de répondre à ce moyen de défense et en adoptant les seuls motifs du jugement de première instance, a entaché son arrêt d'un défaut de motivation, équivalant à son absence, justifiant dès lors sa cassation.

Que la cour a également violé les dispositions de l'article 230 du DOC en écartant la procédure d'arbitrage pour ce motif, et ce à l'encontre de la volonté des parties au contrat expressément manifestée à l'article 15 du contrat de travail. Elle a également méconnu les dispositions des articles 62, 63 et 64 du Code du travail, lesquels érigent les règles de procédure de licenciement en normes impératives d'ordre public, auxquelles il ne peut être dérogé, même par accord des parties, et ce quelle que soit l'instance compétente pour connaître du litige au fond.

Dès lors, le respect par l'employeur de la procédure de licenciement prévue par ces textes ne saurait être assimilé à une renonciation, expresse ou tacite, à la procédure d'arbitrage, laquelle ne produit effet qu'après la naissance du litige, postérieurement à la décision de licenciement.

Que, par analogie, la procédure de contestation d'une décision de licenciement revêt la forme d'une action judiciaire devant la juridiction étatique qu'après épuisement de la procédure de licenciement.

Et qu'il en va de même devant la juridiction arbitrale, dès lors que la mission du juge étatique et celle de l'arbitre sont identiques, en ce qu'il se limite à trancher le litige au fond et non de contrôler la régularité de la procédure de licenciement, laquelle relève exclusivement de la compétence de l'employeur et obéit à des règles impératives d'ordre public.

(Second grief)

Attendu que, d'autre part, la Cour d'appel a retenu que la demanderesse avait invité le salarié, dans la décision

de licenciement, à saisir la juridiction compétente dans un délai de 90 jours à compter de la date du licenciement, de sorte que ce qu'elle soutient ne repose sur aucun fondement juridique ni logique et doit être écarté.

Qu'il ressort de ce motif que la Cour d'appel a suivi la position du tribunal de première instance sans répondre aux moyens développés par la demanderesse tant dans sa déclaration d'appel que dans ses écritures subséquentes. Qu'en statuant ainsi, sans examiner lesdits moyens, la Cour d'appel a rendu une décision entachée d'un défaut de réponse aux conclusions, qui équivaut à une absence de motivation.

Que le contrat de travail liant les parties demeure soumis à la loi marocaine en ce qui concerne le fond. Par conséquent, l'employeur est tenu d'appliquer les dispositions du Code du travail relatives aux procédures de licenciement disciplinaire qui sont d'ordre public, d'où l'obligation d'informer le salarié dans la lettre de licenciement du délai de 90 jours pour contester la décision de licenciement devant la juridiction compétente, qu'il s'agisse de la juridiction étatique ou du tribunal arbitral.

Qu'à l'examen de la motivation de la Cour d'appel, il apparaît clairement que celle-ci a fondé sa position sur une lecture erronée et une traduction littérale du texte de la lettre de licenciement rédigée en langue française, en ce qu'elle a considéré à tort que la mention du terme « tribunal » dans la lettre de licenciement constitue une renonciation à la clause compromissoire au profit de la juridiction étatique. Alors que, cette expression « tribunal » ou sa traduction en arabe « المحكمة » (al-mahkama) ne se rapporte pas exclusivement à la juridiction étatique ou la justice étatique, mais englobe également la justice arbitrale ou le tribunal arbitral lorsque le contrat comporte une clause compromissoire explicite, la preuve en étant que la lettre de licenciement invoquée ne fait pas directement référence au tribunal de première instance social de Casablanca ou aux juridictions de Casablanca.

Qu'en outre, l'article 15 du contrat stipule expressément que la juridiction compétente pour statuer sur le fond du litige est la Cour marocaine de l'arbitrage conformément au règlement d'arbitrage en vigueur.

Par conséquent, l'expression « tribunal » figurant dans la lettre de licenciement ne peut être interprétée comme désignant la juridiction étatique, d'autant que le contrat contient une clause compromissoire explicite qui renvoie la compétence à la Cour marocaine de l'arbitrage pour le règlement de tout litige.

Qu'en outre, en se référant à la traduction officielle en langue française des articles du Code de procédure civile relatifs à l'arbitrage, notamment l'article 312, le tribunal arbitral est considéré comme une juridiction.

La Cour d'appel a donc violé les dispositions de l'article 327 du Code de procédure civile, a dénaturé la volonté de la demanderesse et les faits en interprétant la lettre de licenciement au-delà de son contenu, a dénaturé la volonté des parties et les clauses du contrat, entachant son arrêt d'une motivation viciée équivalant à une absence de motivation et le rendant dépourvu de toute base légale.

Que la renonciation à un droit doit faire l'objet d'une interprétation stricte pour protéger la volonté des parties, conformément à l'article 467 du DOC. Que la Cour d'appel a dénaturé la volonté de la demanderesse en déduisant de la lettre de licenciement un fait fictif impliquant une renonciation expresse au droit à l'arbitrage sans motiver suffisamment sa position, d'autant que l'essentiel réside dans l'intention et non dans les termes employés.

Par conséquent, l'arrêt attaqué est entaché d'une motivation insuffisante et viciée, équivalant à une absence de motivation, et dépourvu de base légale. La demanderesse en sollicite donc la cassation.

Réponse de la Cour

Attendu que le grief soulevé par la demanderesse au pourvoi contre l'arrêt attaqué est fondé ;

Qu'en effet, une clause compromissoire est prévue au contrat de travail liant les parties dans son article 15, et que rien n'interdit la possibilité de régler les litiges individuels du travail par la voie d'arbitrage, celui-ci étant l'une des solutions alternatives de règlement des litiges par voie amiable ;

Qu'à l'expiration du contrat de travail, l'élément de subordination disparaît et les parties retrouvent la situation d'équilibre contractuel qui était la leur avant la conclusion du contrat ;

Que la demanderesse s'est prévaluée, aux termes de sa déclaration d'appel, de l'article susvisé (clause compromissoire) et a reproché au salarié de ne pas l'avoir activé avant de saisir la justice ;

Toutefois, la Cour dont l'arrêt est attaqué, en n'ayant pas tenu compte de l'existence la convention d'arbitrage convenu entre les parties pour le règlement du litige, et en ayant statué au fond de l'affaire en considérant que la décision de licenciement prise par l'em-

ployeur signifiait que c'est elle qui avait renoncé à la clause compromissoire, a méconnu la spécificité de la procédure de licenciement, dont l'exercice relève exclusivement de l'employeur, et qu'il appartient au salarié contestant la décision de licenciement d'activer la clause compromissoire avant de saisir la justice ;

En statuant ainsi sans tenir compte de la clause compromissoire, la Cour a entaché son arrêt d'une motiva-

tion insuffisante, équivalant à une absence de motivation, ce qui justifie sa cassation ;

Attendu que la bonne administration de la justice et l'intérêt des parties commandent le renvoi de l'affaire devant la même juridiction pour qu'elle statue à nouveau composée d'une autre formation ;

Et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs ;

PAR CES MOTIFS – AU NOM DE SA MAJESTÉ LE ROI ET CONFORMÉMENT À LA LOI

CASSE l'arrêt attaqué et RENVOIE l'affaire devant la même juridiction pour qu'elle statue à nouveau composée d'une autre formation conformément à la loi, et CONDAMNE le défendeur au pourvoi aux dépens ;